



PLAN DE IGUALDAD EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS EMGIRS EP

PERÍODO 2024 – 2028



TABLA DE CONTENIDO

1.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	2
2.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO	3
3.	COMITÉ DE IGUALDAD Y PERSONA RESPONSABLE	4
4.	DIAGNÓSTICO	5
5.	APLICACIÓN DE MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS PARA MEJORAR Y FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO	17
6.	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PLANIFICADAS.....	22
7.	ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	22
8.	FIRMAS DE RESPONSABILIDAD	23

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Empresa Pública Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS EP, con RUC: 1768158410001 declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Se reitera el compromiso en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, formación, promoción, eliminación de brechas salariales, elaboración de políticas comunicacionales con enfoque de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención de riesgos, prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral. Así también, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un género en desventaja particular respecto de personas del otro género”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad con el Plan de Igualdad que deberá establecer mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Ing. Santiago Andrade Piedra Naranjo
Gerente General
EMGIRS EP

Quito, agosto 2024

2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO

RUC: 1768158410001

RAZÓN SOCIAL: EMPRESA PUBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS EMGIRS-EP

PROVINCIA: Pichincha

CANTÓN: Quito

DIRECCIONES:

- Matriz: El Telégrafo E7-58 y El Porvenir
- Relleno Sanitario: Vía Sangolquí Km 40 y Vía Quito-Pifo
- Estación de Transferencia Sur: Turubamba Av. Simón Bolívar S/N
- Estación de Transferencia Norte: Av. De Las Palmeras S/N y Av. General Eloy Alfaro.
- Escombrera El Troje IV : Turubamba Av. Simón Bolívar S/N
- Escombrera Oyacoto: Cartagena S/N
- Escombrera San Antonio: Vía A La Cantera S/N y Tanlahua
- Escombrera E35: Vía Pifo S/N Y Pintag

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Gestión integral de los residuos sólidos urbanos a través de la transferencia, separación, aprovechamiento, transporte, tratamiento y disposición final de los mismos.

REPRESENTANTE LEGAL: Santiago Andrade Piedra Naranjo

DELEGADA DE LA MÁXIMA AUTORIDAD EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO: Maria Cecilia Benitez Rojas

PERSONAS TRABAJADORES: 104 mujeres y 285 hombres, total 389 trabajadores

NÚMERO DE CENTRO DE TRABAJO: 8

MISIÓN:

Garantizar el servicio público de Gestión Integral de Residuos Sólidos en el DMQ con calidad, eficiencia, sostenibilidad e inclusión.

VISIÓN:

Al 2027, ser la mejor empresa pública en Gestión Integral de Residuos Sólidos a nivel regional, con las mejores prácticas sociales, ambientales, sostenibles y de calidad.

VALORES:

- Responsabilidad
- Solidaridad y empatía
- Integridad y honestidad
- Transparencia
- Respeto

- Confianza
- Compromiso

3. COMITÉ DE IGUALDAD Y PERSONA RESPONSABLE

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las acciones previstas a dar seguimiento, realizar evaluaciones y recomendaciones al plan de igualdad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se estableció la creación de los “Comités de Igualdad”, que son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y/o centro de trabajo.

Dentro de la EMGIRS EP, mediante Resolución Nro. EMGIRS-EP-GGE-2024-0018-R, de fecha 02 de mayo de 2024, se estableció el “*Funcionamiento del Comité de Igualdad de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos “EMGIRS EP”*”, mismo documento que establece en su artículo 4. Conformación. - El Comité de Igualdad de la EMGIRS-EP esta integrado por:

1. Gerente/a General o su delegado/a;
2. Gerente Administrativo Financiero/a o su delegado/a;
3. Secretario/a General del Comité de Empresa o su delegado/a;
4. Coordinador/a de Comunicación o su delegado/a; y,
5. Coordinadora/a Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional o su delegado/a

En este sentido, con fecha 20 de junio de 2024, se mantuvo la primera reunión del Comité de Igualdad de la EMGIRS EP, convocada mediante memorando Nro. EMGIRS-EP-GGE-CASS-2024-0835-M, de fecha 17 de junio de 2024.

Durante le reunión de fecha 20 de junio de 2024 y como consta en el acta de reunión del mismo día, se efectuó la elección del Presidente y Secretario del Comité de Igualdad, quedando de la siguiente manera:

Cédula	Nombre	Función	Aporte
1707339642	María Cecilia Benítez	Presidenta	Ejecución, integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
1711749075	Gorki Burbano	Secretario	Voluntad e impulso
1717836660	Sofía Benitez	Vocal	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
0502614266	Cristian Zumba	Vocal	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses
1804034708	Verónica Pérez	Vocal	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses

Tabla 1. Conformación Comité de Igualdad.

El funcionamiento del Comité de Igualdad de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS EP, se encuentra sujeto a lo dispuesto en la Resolución Nro. EMGIRS-EP-GGE-2024-0018-R, de fecha 02 de mayo de 2024.

4. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado permite conocer la realidad de la empresa, efectuando un análisis de la perspectiva de género relacionado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con la medición realizada, plasmada en el informe de resultados constituye un punto final al proceso informativo y el punto de partida de la elaboración e implementación de medidas concretas.

Dentro de la EMGIRS EP, la Coordinación de Talento Humano y la Coordinación de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente, efectuaron el diagnóstico de la empresa, mediante la utilización de las siguientes herramientas:

A. Recopilación de información del último año (marzo 2023 – marzo 2024), abordando nueve (9) ejes, los cuales se detallan a continuación:

- Selección y contratación de personal con enfoque de género.
- Formación y capacitación.
- Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos.
- Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración.
- Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención de riesgos con perspectiva de género.
- Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.

B. Aplicación de encuesta denominada “*Diagnóstico del Plan de Igualdad de Género EMGIRS EP*”, la misma que constó de las siguientes preguntas:

- En la EMGIRS EP, ¿Las mujeres cuentan con las mismas oportunidades para poder acceder a un puesto de trabajo?
- Para los cargos del nivel jerárquico superior (Gerente, Coordinador/a, Líder, Asesor/a), ¿Se considera de forma equilibrada la participación de hombres y mujeres para ocupar estos cargos?
- En la EMGIRS EP, en el último año, ¿Se ha desvinculado a un trabajador, trabajadora, servidor o servidora, por el hecho de ser mujer y/o pertenecer al grupo GLBTI+?
- En los eventos de capacitación y formación que proporciona la EMGIRS EP, ¿Existe algún tipo de discriminación y/o exclusión para las trabajadoras y/o servidoras?
- En los comunicados que realiza la EMGIRS EP, ¿Existen mensajes donde predomina la equidad de género y se evita los estereotipos machistas?
- ¿La EMGIRS EP ha realizado talleres, capacitaciones, foros que busquen prevenir la violencia de género?
- En la EMGIRS EP, ¿Existe diferencia en la remuneración que perciben los hombres y las mujeres, por el simple hecho de ser un género distinto?

Se contó con la participación de 332 trabajadores/servidores de la EMGIRS EP, los cuales se encuentran divididos por el género de la siguiente manera:

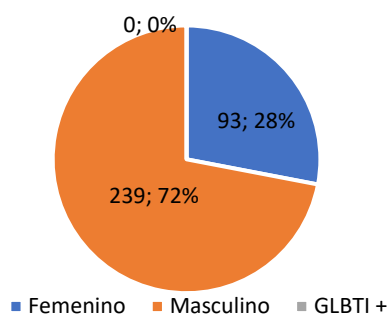


Ilustración 1. Porcentaje de trabajadores/servidores por género que participaron en la encuesta.

De los 332 trabajadores/servidores que participaron en la encuesta, el nivel de instrucción se encuentra distribuido de la siguiente manera:

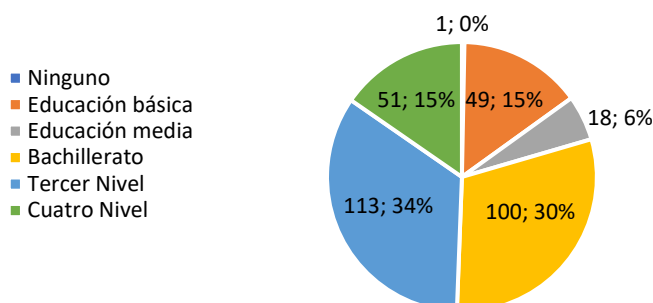


Ilustración 2. Porcentaje de trabajadores/servidores de acuerdo al nivel de instrucción.

Los resultados obtenidos del proceso diagnóstico fueron los siguientes:

Eje 1. Selección y contratación con enfoque de género:

Este eje tiene como objetivo conocer si la organización aplica el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la selección de personal.

1.1. Contrataciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
1. Cargos directivos	4	1	3	4	25	75
2. Cargos intermedios	14	3	11	14	21	79
3. Cargos Operativos	153	66	87	153	43	57
TOTAL	171	70	101	171	41	59

Tabla 2. Número de contrataciones efectuadas durante el último año.

1.2. Desvinculaciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo con desvinculación	Nro. Mujeres desvinculadas	Nro. Hombres desvinculados	Total	% Mujeres desvinculadas	% Hombres desvinculados
1. Cargos directivos	4	1	3	4	25	75
2. Cargos intermedios	17	4	13	17	24	76
3. Cargos Operativos	97	49	48	97	51	49
TOTAL	118	54	64	118	46	54

Tabla 3. Número de desvinculaciones durante el último año.

1.3. Incorporaciones del último año según tipo de contrato					
Tipo de contrato	# Mujeres	# Hombres	Total	% Mujeres contratadas por tipo de contrato	% Hombres contratados por tipo de contrato
Temporal a tiempo completo	2	28	30	7	93
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	0	4	4	0	100
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Ocasionales	70	101	171	41	59
Por obra	0	0	0	0	0
Por tarea	0	0	0	0	0
Productivo	0	0	0	0	0
Emergente	0	0	0	0	0
Jovén	1	10	11	9	91
De empendimiento	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
De educación superior	0	0	0	0	0
Del sector turístico	0	0	0	0	0
TOTAL	73	143	216	33,79	66,2

Tabla 4. Número de incorporaciones realizada del último año según tipo de contrato.

Durante el último año en la EMGIRS EP, existieron 171 vacantes disponibles las cuales fueron ocupadas bajo el siguiente detalle: 4 cargos directivos (1 mujer, 3 hombres), 14 cargos intermedios (3 mujeres, 11 hombres), 153 cargos operativos (66 mujeres y 87 hombres), situación que evidencia que se contrataron 70 mujeres y 101 hombres, es decir, existe una diferencia de 31 hombres sobre las contrataciones de mujeres, sin embargo, es pertinente indicar que la EMGIRS EP, dentro de las publicaciones y/o procesos de selección no establece preferencias en cuanto al género.

Estos resultados son consistentes con lo recolectado a través de la encuesta, ya que el 89% (296) de los trabajadores/servidores, consideran que, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de trabajo de la EMGIRS EP; y el 87% (288) de los trabajadores/servidores consideran que los puestos de jerarquía (Gerente, Coordinador/a, Líder, Asesor/a) de la institución, son ocupados de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

Pregunta 1. "En la EMGIRS EP, ¿Las mujeres cuentan con las mismas oportunidades para poder acceder a un puesto de trabajo?", la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

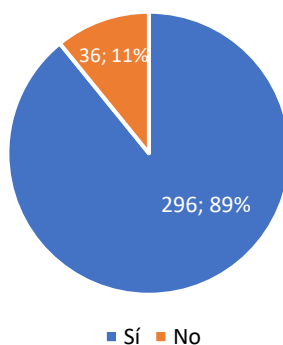


Ilustración 3. Respuestas de la pregunta 1.

Con lo señalado, se pueden observar los siguientes indicadores relevantes:

✓ **Proporción de Mujeres en Cada Nivel:**

- Directivos: La proporción de mujeres en cargos directivos es de aproximadamente 25% (1 mujer por cada 4 personas).
- Intermedios: En los cargos intermedios, la proporción de mujeres es de aproximadamente 21% (3 mujeres por cada 14 personas).
- Operativos: En los cargos operativos, la proporción de mujeres es significativamente mayor a los directivos e intermedios, con aproximadamente 43% (66 mujeres por cada 153 personas).

✓ **Brecha de Género:**

La brecha de género se calcula como la diferencia entre el número de hombres y mujeres contratados en cada nivel:

- Directivos: La brecha es de 2 hombres más que mujeres.
- Intermedios: La brecha es de 8 hombres más que mujeres.
- Operativos: La brecha es de 21 hombres más que mujeres.

Respecto al equilibrio de participación por género en los cargos del Nivel Jerárquico Superior, la población encuestada señaló:

Pregunta 2. “Para los cargos del nivel jerárquico superior (Gerente, Coordinador/a, Líder, Asesor/a), ¿Se considera de forma equilibrada la participación de hombres y mujeres para ocupar estos cargos?”, la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

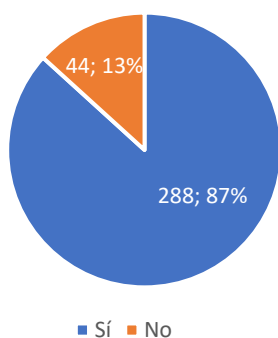


Ilustración 4. Respuestas de la pregunta 2.

En resumen, aunque la proporción de mujeres en cargos operativos es más alta, aún existe una brecha significativa en los niveles directivos e intermedios. Es importante seguir monitoreando estas cifras y trabajar hacia la igualdad de oportunidades de género en todos los niveles organizativos.

Respecto al análisis por cada cargo desvinculado en la EMGIRS EP durante el último año, considerando el enfoque de género, nos muestra lo siguiente:

1. Cargos Directivos:

- Se desvincularon 4 personas en cargos directivos.
- De estas, 1 era mujer y 3 eran hombres.

2. Cargos Intermedios:

- Hubo 17 desvinculaciones en cargos intermedios.
- De estas, 4 eran mujeres y 13 eran hombres.

3. Cargos Operativos:

- En los cargos operativos, 49 mujeres y 48 hombres fueron desvinculados.

4. Diferencia de Género:

- Mujeres Desvinculadas: 54 mujeres en total.
- Hombres Desvinculados: 64 hombres en total.
- La diferencia entre el número de hombres y mujeres desvinculados es de 10 hombres.

La tasa de desvinculación por género en la EMGIRS EP durante el último año se puede calcular considerando el número de personas desvinculadas de cada género en relación con el total de desvinculaciones.

Por lo tanto, aproximadamente el 45.76% de las desvinculaciones fueron mujeres y el 54.24% fueron hombres. Este análisis nos permite contar con indicios de que no existe discriminación o sesgos de género en las decisiones de desvinculación.

Esto se corrobora con la opinión de los servidores y trabajadores de la empresa, vertida en la encuesta, ya que el 96% (320) consideran que, dentro de la EMGIRS EP, no se ha desvinculado a un trabajador/a, servidor/a por el hecho de ser mujer y/o pertenecer al grupo GLBTI+.

Pregunta 3. “En la EMGIRS EP, en el último año, ¿Se ha desvinculado a un trabajador, trabajadora, servidor o servidora, por el hecho de ser mujer y/o pertenecer al grupo GLBTI+?”, la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

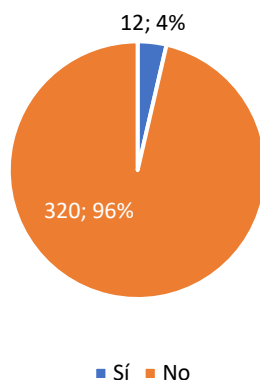


Ilustración 5. Respuestas de la pregunta 3.

Es importante seguir monitoreando estas cifras y considerar medidas para garantizar la equidad de género en las decisiones de desvinculación.

Eje 2. Formación y capacitación:

Este eje tiene como objetivo verificar las actividades de formación en general, en habilidades blandas y duras, de forma paritaria entre mujeres y hombres, considerando las necesidades específicas de cada grupo.

1.1 Formación del último año							
Personas que han recibido formación	Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres del área	# de hombres formados	% de hombres formados
Personas que han recibido formación en el último año	Directivos	1	1	100	4	3	75
	Mandos medios	5	5	100	8	8	100
	Operativos	90	79	88	276	163	59,06
Personas que han recibido formación durante la jornada de trabajo	Directivos	1	1	100	4	2	50
	Mandos medios	5	5	100	8	8	100
	Operativos	90	79	88	276	163	59,06
Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Directivos	1	0	0	4	0	0
	Mandos medios	5	0	0	8	0	0
	Operativos	90	0	0	276	0	0
Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (master, postgrado, etc.)	Directivos	1	0	0	4	0	0
	Mandos medios	5	0	0	8	0	0
	Operativos	90	0	0	276	0	0
Nro. De personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Blandas (especialmente en temáticas de igualdad, equidad y no discriminación)	Directivos	1	1	100	4	2	50
	Mandos medios	5	5	100	8	8	100
	Operativos	90	69	77	276	82	29,71
Nro. de personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Duras	Directivos	1	0	0	4	3	75
	Mandos medios	5	3	60	8	8	100
	Operativos	90	22	24	276	81	29,35
TOTAL		96	85	89	288	174	60,42

Tabla 5. Número de trabajadores/servidores capacitados durante el último año.

Los eventos de capacitación y formación efectuados por la EMGIRS EP, durante el último año, contaron con la participación de 259 personas (85 mujeres y 174 hombres) de un total de 384 personas (96 mujeres y 288 hombres) que fueron convocadas.

Con lo señalado, es relevante analizar la diferencia porcentual en la formación entre hombres y mujeres:

- **Participación femenina:** Observamos que hay una mayor presencia de mujeres en los **mandos medios** (5 mujeres) en comparación con los **directivos** (1 mujer). Sin embargo, en el grupo de **operativos**, la proporción de mujeres es aún más significativa (90 mujeres).
- **Formación y género:** Aunque las mujeres representan una minoría en los niveles de **directivos** y **mandos medios**, es alentador ver que todas las mujeres directivas y la mayoría de las mujeres en mandos medios han recibido formación. Esto sugiere un esfuerzo por garantizar la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres en estos roles.
- **Brecha de género en formación:** En el grupo **operativo**, las mujeres presentan una alta tasa de formación en relación su propio grupo de género, ya que tienen la mayor participación en los programas con un 88% de cobertura; pero, si comparamos con el número de hombres capacitados, la brecha de género en formación es notable ya que solo 79 mujeres operativas han recibido formación en comparación con 163 hombres operativos. Esto se explica básicamente por la proporción existente entre el número de hombres y mujeres existentes dentro del área operativa.

Resultados que se traducen en que el 95% (314) de los trabajadores/servidores encuestados, consideren que, dentro de los eventos de capacitación y formación que proporciona la institución no existe discriminación y/o exclusión para las trabajadoras y servidoras.

Pregunta 4. “En los eventos de capacitación y formación que proporciona la EMGIRS EP, ¿Existe algún tipo de discriminación y/o exclusión para las trabajadoras y/o servidoras?, la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

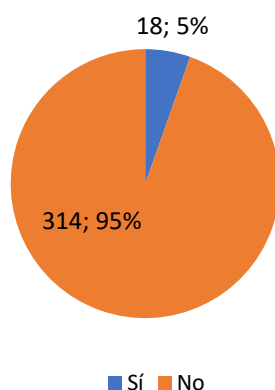


Ilustración 6. Respuestas de la pregunta 4.

Estos datos revelan que, en general, las mujeres en la EMGIRS EP han tenido una mayor tasa de formación en comparación con los hombres, considerando el índice de participación/asistencia. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y promoviendo la igualdad de oportunidades para garantizar que todos los empleados reciban capacitación adecuada y tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Eje 3. Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos:

Este eje tiene como objetivo reflejar si en la organización las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos jerárquicamente superiores o que signifiquen un crecimiento en el desarrollo profesional.

1.1 Promociones del último año						
Área	# total de mujeres en la empresa	# mujeres ascendidas	% de mujeres ascendidas	# total de hombres en la empresa	# hombres ascendidos	% de hombres ascendidos
Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior	0	0	0%	0	0	0%
1.2 Tipos de promociones del último año						
Área	# de Mujeres	# de Hombres	Cargo (directivo/intermedios/operativos)	Total		
Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo	0	0	N/A	0		
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo	0	0	N/A	0		
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	0	0	N/A	0		
Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico	0	0	N/A	0		
Cambio de puesto de trabajo por antigüedad	0	0	N/A	0		
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por desición de la empresa	0	0	N/A	0		

Tabla 6. Número de trabajadores/servidores promovidos durante el último año.

Dentro de la EMGIRS EP, no se han desarrollado o establecido un programa de plan de carrera que permita generar la promoción profesional a otros cargos, en especial directivos

Eje 4. Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración:

Este eje tiene como objetivo analizar si la organización cuenta con una política salarial y beneficios sociales que garanticen el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo. Conforme lo establece el artículo 1 del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como el literal b que establece: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de

obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Distribución del personal en el último año					
Denominación	Nro. de Mujeres	Nro. de Hombres	Total	% de Mujeres	% de Hombres
Número de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimiento formales	0	0	0	0%	0%

Tabla 7. Número de trabajadores/servidores que han recibido incentivos y reconocimientos durante el último año.

Número de trabajadores que han recibido incentivos y beneficios			
Denominación	Ingreso salarial promedio hombres	ingreso salarial promedio mujeres	Diferencia
1. Cargos directivos	\$4.304,11	\$4.322,83	\$18,72
2. Cargos medios	\$3.230,00	\$3.163,75	\$66,25
3. Cargos operativos	\$898,70	\$1.199,86	\$301,16

Tabla 8. Promedio de salario recibido durante el último año por denominación.

Dentro de la EMGIRS EP, al ser una empresa pública, no existe incentivos y reconocimientos económicos formales.

Adicionalmente se debe considerar que la EMGIRS EP, al ser una empresa pública, sus remuneraciones están vinculadas a una escala salarial, en la cual a igual puesto se paga igual remuneración y los procesos de vinculación se efectúan conforme cumplimiento de los perfiles establecidos, los que no contemplan diferencias por género.

Considerando el promedio de remuneración de la EMGIRS EP mensual recibida por denominación, se evidencia lo siguiente:

1. Cargos directivos (corresponde al promedio de remuneraciones del cargo de Gerente General y Gerentes de Área):

- Ingreso salarial promedio para hombres: **\$4,304.11**
- Ingreso salarial promedio para mujeres: **\$4,322.83**

2. Cargos medios (corresponde al promedio de remuneraciones del cargo de Coordinadores y Líderes):

- Ingreso salarial promedio para hombres: **\$3,230.00**
- Ingreso salarial promedio para mujeres: **\$3,163.75**

3. Cargos operativos (corresponde al promedio de remuneraciones del resto de cargos no directivos en toda la empresa):

- Ingreso salarial promedio para hombres: **\$898.70**
- Ingreso salarial promedio para mujeres: **\$1,199.86**

Para analizar la brecha salarial de género, podemos calcular el porcentaje de diferencia entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, entregando los siguientes resultados:

Brecha salarial de género = $[(\text{Ingreso salarial promedio hombres} - \text{Ingreso salarial promedio mujeres}) \div \text{Ingreso salarial promedio hombres}] * 100$

Aplicando esta fórmula a los datos proporcionados:

1. Cargos directivos:

- Brecha salarial de género: -0.43%

2. Cargos medios:

- Brecha salarial de género: 2.05%

3. Cargos operativos:

- Brecha salarial de género: -33.47%

Interpretación:

- En los **cargos directivos**, la brecha salarial es mínima (menos del 1%).
- En los **cargos medios**, las mujeres ganan aproximadamente un 2% menos que los hombres.
- Sin embargo, en los **cargos operativos**, la brecha salarial es significativa, las mujeres ganan un 33.47% más que los hombres.

Es importante considerar que estos cálculos se basan en los ingresos promedio y no tienen en cuenta otros factores como la antigüedad, la experiencia o la formación.

Complementariamente, el 84% (279) de los trabajados/servidores de la EMGIRS EP, que participaron en la encuesta, consideran que en la institución no existe una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Pregunta 7. "En la EMGIRS EP, ¿Existe diferencia en la remuneración que perciben los hombres y las mujeres?", la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

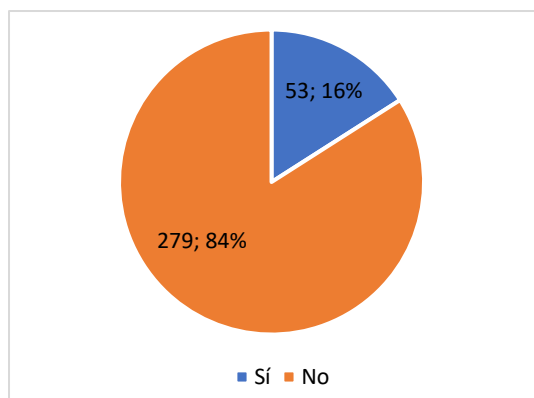


Ilustración 9. Respuestas de la pregunta 7.

Eje 5. Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género:

Este eje tiene como objetivo fomentar que la comunicación interna y externa de la organización, mantenga conceptos de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, y que ésta no tenga contenidos sexistas.

Campañas de comunicación internas ejecutadas en el último año		
Conceptos	Beneficiarios	
Campañas de difusión de igualdad de género	Total:	377

Contenidos de campañas de comunicación externas ejecutadas en el último año		
Contenidos	Las campañas cuentan con esos contenidos	
	SI	NO
Dentro del contenido de las campañas comunicacionales se evidencia:		
Invisibilización del trabajo realizado por mujeres		X
Normalización de aspectos negativos como roles o estereotipos machistas		X
Sexualización de la imagen de la mujer en campañas		X
Comunicación asertiva	X	
Contenido referente a población LGBTI+		X

Tabla 9. Campañas de comunicación realizadas en la empresa durante el último año.

Los comunicados efectuados por la EMGIRS EP, dentro del último año no presentaron información que invisibilice la mujer, contenga estereotipos machistas, y que presenten contenido en contra de la población LGBTI+.

Sin embargo, la percepción del personal de la empresa en un 52% (174) consideran que, dentro de los comunicados de la institución, no predomina la equidad género; con lo cual, este punto se convierte en un aspecto de mejora importante para el Plan Igualdad de la EMGIRS EP.

Pregunta 5. “En los comunicados que realiza la EMGIRS EP, ¿Existen mensajes donde predomina la equidad de género y se evita los estereotipos machistas?”, la percepción de los trabajadores/s ervidores es la siguiente:

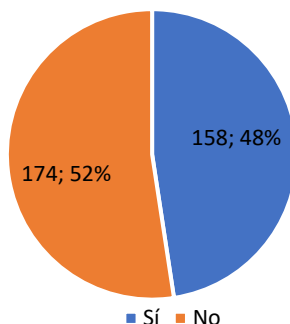


Ilustración 7. Respuestas de la pregunta 5.

Eje 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Este eje busca diagnosticar si la organización personaliza sus beneficios, adapta las jornadas de trabajo para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de sus colaboradores.

1.1. Responsabilidades familiares					
Estado civil	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres	%Hombres
Solteras/os	53	105	158	33,54	66,46
Casadas/os	32	150	182	17,58	82,42
En unión de hecho	0	3	3	0,00	100,00
Divorciadas/os	13	20	33	39,39	60,61
Vuidas/os	0	1	1	0,00	100,00

Tabla 10. Estado civil de los trabajadores/servidores de la EMGIRS EP.

1.2. Responsabilidades familiares - hijos/as					
Rango de edades	Nro. Hijos hombres	Nro. Hijas mujeres	Total	% Mujeres	% de hombres
0 - 5 años	39	38	77	49,35	50,65
6 - 11 años	57	59	116	50,86	49,14
12 - 17 años	51	44	95	46,32	53,68
TOTAL	147	141	288	48,96	51,04

Tabla 11. Responsabilidades familiares (hijos/as) de los trabajadores/servidores de la EMGIRS EP.

1.3. Responsabilidades familiares: (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas)						
Cuidado de familiares	Nro. Personas	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% de mujeres	% de hombres
Discapacidad	7	3	4	7	42,86	57,14
Adulto mayor	2	0	2	2	0,00	100,00
Enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad	8	7	1	8	87,50	12,50
TOTAL	17	10	7	17	58,82	41,18

Tabla 12. Responsabilidades familiares (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas).

1.4. Mecanismo de conciliación de vida personal familiar y laboral						
Detalle de mecanismo	Nro. Trabajadoras/es que acceden	Nro. Mujeres	Nro. Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Uso de guardería en la empresa	0	0	0	0	0	0
Subsanaciones económicas para guardería	11	3	8	11	27,27	72,73
Jornadas reducidas	3	1	2	3	33,33	66,67
Flexibilidad de horarios	0	0	0	0	0	0
Teletrabajo	0	0	0	0	0	0
Ampliación de permiso de maternidad o paternidad	0	0	0	0	0	0
Madre / Padre que acceden a las 2 horas de tiempo de lactancia	4	4	0	4	100	0
TOTAL	18	8	10	18	44,44	55,56

Tabla 13. Mecanismos de conciliación de vida personal familiar y laboral de los trabajadores/servidores de la EMGIRS EP.

La población de la EMGIRS EP, de acuerdo con el estado civil se encuentra dividida de la siguiente manera: 158 solteros/as (53 mujeres, 105 hombres), 182 casados/as (32 mujeres, 150 hombres), 3 unión de hecho (0 mujeres, 3 hombres), 33 divorciados/as (13 mujeres, 20 hombres), 1 viudo/a (0 mujeres, 1 hombre).

En la EMGIRS EP, se evidencia que existe población vulnerable bajo el siguiente detalle: 7 personas con discapacidad (3 mujeres, 4 hombres), 2 personas adultas mayores (0 mujeres, 2 hombres), 8 personas con enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad (7 mujeres, 1 hombre).

Eje 7. Prevención de riesgos con perspectiva de género:

Este eje verifica si la organización ha implementado medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo para mujeres.

1.1. Análisis de seguridad y salud en el trabajo realizados en el último año						
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Nro. total de mujeres	Nro. Mujeres beneficiadas	% de mujeres beneficiadas	Nro. total de hombres	# hombres beneficiados	% de hombres beneficiados
Estudios realizados para detectar necesidades relativas a riesgos	99	97	97,98	284	243	85,56
Medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales	99	97	97,98	284	243	85,56
Análisis antropométrico de uso de Equipo de Protección Personal	99	97	97,98	284	243	85,56

Tabla 14. Seguridad y salud en el trabajo.

Eje 8. Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral:

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la organización cuenta con un ambiente libre de acoso laboral sexual, discriminación por razón de género y acoso sexual laboral.

1.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la institución pública, empresa pública, privada y/o centro de trabajo				
Análisis de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral				
Medidas para la prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual	NO	SI	NÚMERO	IDENTIFIQUE / NOMBRE DE LA ACCIÓN
Se han efectuado estudios para identificar posibles conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	2	EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL
Se han realizado talleres, capacitaciones, programas, etc. para prevenir conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	16	TALLER DE ACOSO LABORAL CHARLA SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Se ha socializado información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral		X	2	25 DE NOVIEMBRE DE 2023 - CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 8 DE MARZO DE 2024 - DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
Se han implementado protocolos para atender denuncias relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral	X			ACTUALMENTE LA EMGIRS EP, SE ENCUENTRA EN PROCESO DE ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Tabla 15. Entorno libre de acoso.

Para los casos de los ejes 7 y 8, en el último año la EMGIRS EP ha realizado las siguientes actividades para reducir la discriminación, acoso laboral y acoso sexual: 2 estudios, 16 capacitaciones o talleres, 2 socializaciones o campañas.

Sin embargo, la opinión reflejada en el resultado de la encuesta difiere de las acciones emprendidas, ya que refleja un 61% (203) de los trabajados/servidores que consideran que la institución, no ha realizado talleres, capacitaciones y foros que busquen prevenir la violencia de género; con lo cual, es un indicio que las acciones emprendidas no han logrado el grado de aceptación esperado y se convierte en un punto de mejora para el presente Plan de Igualdad de Género.

Pregunta 6. “¿La EMGIRS EP ha realizado talleres, capacitaciones, foros que busquen prevenir la violencia de género?”, la percepción de los trabajadores/servidores es la siguiente:

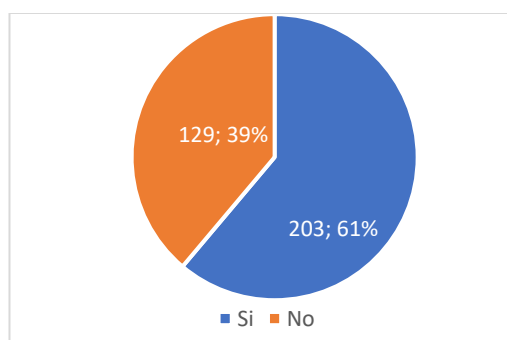


Ilustración 8. Respuestas de la pregunta 6.

Complementariamente, es necesario hacer notar que a la presente fecha no se cuenta con un Protocolo de actuación y prevención de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

Eje 9. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa:

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la cultura organizacional garantiza la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo, que valore la diversidad de género mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas, integrando las acciones implementadas dentro del Plan de Igualdad.

9 EJE.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA			
1. DIAGNÓSTICO			
1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa			
DENOMINACIÓN	NO	SI	DETALLE
1. Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.		X	Los objetivos estratégicos de la EMGIRS EP planteados para el periodo 2024-2027, fueron concebidos teniendo en cuenta a toda la población del DMQ, y se aseguró una perspectiva inclusiva que aborda tanto aspectos de género como étnicos en su diseño e implementación. Esto implica que se han tenido en cuenta las necesidades, realidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres, hombres y personas de género diverso, así como por comunidades indígenas, afrodescendientes, mestizos, migrantes y personas con discapacidades en la ciudad, lo que garantiza la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación de género y la promoción de la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la organización, además, se han adoptado medidas para abordar las particularidades y necesidades de las comunidades étnicas mencionadas, asegurando que los servicios y programas de la empresa sean inclusivos y equitativos para todos los ciudadanos del DMQ.
2. La filosofía de la empresa (valores y creencias) toma en consideración la perspectiva de género.		X	Tanto la misión como los valores de la EMGIRS EP para el periodo 2024-2027, fueron concebidos con una perspectiva de igualdad y no discriminación, esto implica no solo garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas, sino también fomentar un ambiente laboral donde todas las personas se sientan valoradas y empoderadas para contribuir plenamente con sus habilidades y talentos, sin verse limitadas por estereotipos de género.
3. Los procesos de calidad (internos y externos) consideran la perspectiva de género.	X		La EMGIRS EP, a la presente fecha se encuentra en proceso de certificación de la norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de la Calidad, sin embargo, es necesario recalcar que los procesos de calidad, contemplan la perspectiva de género.
4. La empresa cuenta con acciones de Responsabilidad Social Corporativa que integren la perspectiva de género.		X	La EMGIRS: - Impulsa la formación de equipos de trabajo inclusivos y equilibrados en términos de género, donde se valora la contribución de todos los miembros y se promueve un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo. - Sensibiliza sobre la gestión de residuos desde una perspectiva de género, aplicando prácticas de sensibilización y educación sobre la gestión de residuos desde una perspectiva de género, destacando cómo las mujeres y los hombres pueden tener diferentes roles y necesidades en relación con la gestión de residuos en sus hogares y lugares de trabajo. - Impulsa la participación comunitaria inclusiva para fomentar acciones activas de las mujeres en los procesos de toma de decisiones comunitarias relacionadas con la gestión de residuos y el desarrollo local, garantizando su representación en los diferentes espacios de organización social. - En coordinación con la brigada de salud de la Secretaría de Salud del DMQ, se inició el plan piloto de prevención de violencia de género denominado "Formación de redes en prevención de violencia de género", su implementación pretende prevenir la violencia de género y apoyar a las víctimas dentro de los frentes operativos, proporcionando primera atención y apoyo psicosocial (de ser requerido), así como promover y sensibilización el cambio de actitudes hacia la igualdad de género.
5. La empresa cuenta con formatos de recopilación y análisis de los procesos relacionados a medidas de igualdad	X		
TOTAL	2	3	

Tabla 16. Cultura de la empresa.

En la EMGIRS EP, en su filosofía estratégica tiene incorporado el enfoque de género de manera integral tanto en sus objetivos estratégicos como en sus valores y creencias; sin embargo, se debe mejorar los formatos de compilación y análisis de los procesos de calidad externo e internos ya que no consideran la perspectiva de género.

5. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS PARA MEJORAR Y FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con la finalidad de poder mejorar las condiciones de igualdad de género de la EMGIRS EP, se plantean las siguientes acciones para cada uno de los ejes respectivos:

Eje 1. Selección y contratación con enfoque de género:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión	Elaborar procedimientos de capacitación y sensibilización continuos para el personal encargado del proceso de selección.	Baja	Capacitar a los servidores de la EMGIRS EP, que participan/ejecutan los procesos de selección de personal en temas relacionados a sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión.	Recursos propios	Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/10/2024	15/11/2024	Número de servidores capacitados / Número de servidores que participan/ejecutan los procesos de selección en la EMGIRS EP	Registro de Capacitación
Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones	Elaborar procedimientos de selección de personal que incorporen la perspectiva de género, que se fundamente en criterios enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad.	Alta	Incluir dentro de los procedimientos de selección y/o vinculación de personal, actividades que fomenten y garanticen la participación de postulantes femeninos para los cargos operativos.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número oficios efectuadas a organizaciones donde se haya solicitado la participación de personal femenino o anuncios a participar en los procesos de selección con enfoque de equidad de género / Número de vacantes en cargos operativos	Oficios a organizaciones / anuncios
Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación	Incorporar criterios de normativa legal vigente en procesos de selección de personal acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal.	Baja	Incluir dentro de los procedimientos de selección y/o vinculación de personal, prohibiciones de exigencia de requisitos que sean discriminatorios	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	30/9/2024	Nro. Procedimientos actualizados / Total de procedimientos a ser actualizados.	Procedimiento actualizado
Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades	Incorporación de criterios de igualdad de condiciones en reglamento interno y/o código de ética.	Media	Establecer dentro de los documentos legales como Reglamento Interno de Trabajo, Normas de Administración de Talento Humano y Procedimientos de Selección y/o vinculación de Personal, artículos o apartados que garanticen la igualdad de oportunidades dentro de los procesos de selección de personal.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/9/2025	Número de documentos aprobados donde se garantice la igualdad de género en los procesos de selección / Número de documentos relacionados garantizar o regular el comportamiento humano dentro de la EMGIRS EP	Documentos Aprobados

Tabla 16. Medidas correctivas y preventivas correspondiente al Eje 1.- Selección y contratación con enfoque de género.

Eje 2. Formación y capacitación:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Identificar necesidades reales de formación para las y los trabajadores de la empresa en relación con las funciones que desempeñan	Realizar encuestas de necesidades de capacitación	Baja	Ejecutar encuestas relacionadas a identificar las necesidades reales de todos los y las trabajadoras de la EMGIRS EP, en cuanto se refiere a formación.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número de encuestas realizadas / Número de encuestas planificadas para identificar necesidad reales de formación	correo electrónico u otro medio donde se puede visualizar que se socializó la encuesta Matriz de identificación de necesidades de formación del personal de la EMGIRS EP
Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa	Elaborar un plan de formación de la empresa en función de las necesidades de aprendizaje de hombres y mujeres.	Baja	Elaborar un plan de capacitación institucional, conforme las necesidades identificadas en las encuestas realizadas, garantizando la formación de hombres y mujeres de los distintos frentes operativos de la EMGIRS EP.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número de planes de capacitación elaborados / Número de periodos evaluados	Planes de formación aprobados
Optimizar el tiempo laboral, permitiendo a las y los trabajadores tiempo adecuado de desconexión	Realizar las acciones formativas preferentemente en horario laboral y registrar las evidencias de ejecución.	Baja	Ejecutar el Plan de Capacitación conforme la calendarización y horarios de ejecución de los programas de capacitación.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número de eventos ejecutados / Número de eventos planificados	Matriz de ejecución de eventos
Fomentar la formación y profesionalización del personal	Impulsar el ejercicio de las carreras profesionales en los diferentes puestos de trabajo sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones.	Baja	Revisar los perfiles de cargo interno, con la finalidad garantizar de la igualdad de género	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número de los perfiles revisados / Número de perfiles existentes	Perfil de cargos revisados

Tabla 17. Medidas correctivas y preventivas correspondiente al Eje 2.- Formación y capacitación.

Eje 3. Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Establecer lineamientos para la promoción del personal que incluyan parámetros en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores	Crear política de promoción de personal que incorporen criterios de igualdad de género, en base a la normativa legal vigente.								
Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en el proceso de promoción	Crear un mecanismo de seguimiento a la política de promoción que garantice transparencia en el proceso								En el sector público, los ascensos y promociones se encuentran vinculados a la ejecución de Concursos de Méritos y Oposición.
Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional del talento humano en igualdad de condiciones	Establecer procesos de promoción y ascenso, en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.								

Tabla 18. Medidas correctivas y preventivas correspondiente al Eje 3.- Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos.

Eje 4. Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales	Implementar políticas de cumplimiento obligatorio en cuanto a materia de sueldos - salarios que incorporen el criterio de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor								En el sector público la contratación de personal se la efectúa sobre remuneraciones y salarios establecidos y vinculados a cada cargo, no existe posibilidad de que una persona sea vinculada para una misma posición con diferente remuneración.
Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.	Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño								En el sector público no existen remuneraciones adicionales.

Tabla 19. Medidas correctivas y preventivas correspondiente al Eje 4.- Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración.

Eje 5. Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR		
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Desarrollar una política que establezca lineamientos para la redacción de contenidos no sexistas	Establecer prácticas para evitar la redacción de contenidos sexistas, tratamiento de imágenes no sexistas	Media	Generar una política de comunicación donde se establezcan lineamientos para evitar en la redacción de notas, publicaciones interna y externas contenido sexista.	Recursos propios	Coordinación de Comunicación	1/8/2024	1/09/2024	Política de comunicación Número de personas socializadas la política / Número de trabajadores de la EMGIRS EP	Política aprobada por la máxima autoridad Registros de socialización
Realizar campañas de comunicación y sensibilización respecto a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los canales de comunicación usados por la empresa.	Romper con estereotipos ligados a división sexual del trabajo	Media	Realizar campañas de comunicación y sensibilización para socializar valores de igualdad entre hombres y mujeres.	Recursos propios	Coordinación de Comunicación	1/8/2024	1/8/2028	Número de imágenes con valores de igualdad socializadas / Número imágenes con valores de igualdad de género planificadas	Plan de comunicación referente a igualdad de género. Publicaciones
Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género	Analizar las posibles dimensiones y conceptos que podrían configurarse en dinámicas que resten valor a la experiencia, posición, sentir, de individuos, colectivos o grupos sociales vulnerables	Media	Realizar encuestas a todos los trabajadores sobre el contenido de las publicaciones realizadas en la EMGIRS EP, relacionado a igualdad de género.	Recursos propios	Coordinación de Comunicación	1/8/2024	1/8/2028	Número de encuesta realizadas sobre contenido de igualdad en las comunicaciones de la EMGIRS EP / Número de periodos (en años)	Encuestas realizadas
Informar sobre los resultados del diagnóstico, y las medidas concretas que se desarrollaran en relación a la implementación de los Planes de Igualdad	Socializar y mantener informados a todas y todos los trabajadores de la empresa a cerca de la implementación de los Planes de Igualdad	Media	Socializar a todos los trabajadores sobre los resultados obtenidos en las encuestas realizadas referente al contenido de las comunicaciones realizadas por el personal de comunicación de la EMGIRS EP.	Recursos propios	Coordinación de Comunicación	1/8/2024	1/8/2028	Número informes o resultados socializados / Número de encuestas realizadas sobre igualdad de género en las comunicaciones de la EMGIRS EP	Correo electrónico de socialización de resultados de la encuesta

Tabla 20. Medidas correctivas y preventivas correspondiente al Eje 5.- Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género.

Eje 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES				2.3 VERIFICAR		
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Contar información actualizada y consolidada referente al acceso de permisos y acogimiento de derechos relacionados a vida personal, familiar y laboral	Analizar los registros estadísticos sobre acceso de permisos y acogimiento a derechos disgregados por género	Baja	Mantener registros semestrales del acceso a beneficios relacionados a la vida personal, familiar y laboral y presentar al Comité de Igualdad.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/8/2028	Número de datos estadísticos presentados / Número de periodos evaluados	Registro de acceso a beneficios
Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo	Establecer acciones para igualar el acceso a cumplimiento de derechos relacionados a conciliación vida personal, familiar y laboral	Baja	Elaborar procedimiento enfocado a la aplicación de beneficios en cuanto a la modalidad de trabajo, para las/los trabajadoras que presentan problemas o condiciones de índole personal, familiar y laboral.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano / Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/1/2025	Documento aprobado Número de personas socializadas el procedimiento / Número de trabajadores de la EMGIRS EP	Registros de socialización Documento aprobado
Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.	Desarrollar un mecanismo de monitoreo de la situación salarial de las personas que utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar	Baja	Realizar visitas domiciliarias por parte de Trabajo Social, en las cuales se pueda evaluar la calidad de vida de los trabajadores que acceden a beneficios de conciliación familiar.	Recursos propios	Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/1/2025	Número de visitas de trabajo social efectuadas a los/las trabajadores que acceden a beneficios de conciliación personal, laboral y familiar / Número de personas que acceden a beneficios de conciliación personal, laboral y familiar	Registro de visita de trabajo social

Tabla 21. Medidas correctivas y/o preventivas correspondiente al Eje 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 7. Prevención de riesgos con perspectiva de género:

2.1 PLANIFICACIÓN			2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
			ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO		
Realizar la evaluación de los riesgos identificados y definir las medidas preventivas necesarias, con énfasis en actividades de riesgo para mujeres embarazadas y periodo de lactancia	Realizar acciones de evaluación que evidencien la realidad de la empresa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales	Media	Realizar estudios de riesgo psicosocial, conforme establece la normativa legal vigente, que permita identificar trabajadores/trabajadoras con riesgo alto de padecer alteraciones a la salud a causa de los factores de riesgo psicosocial.	Recursos propios	Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/8/2028	Número de Informes de evaluación de riesgo psicosocial realizados / Periodo de evaluación (años)	Informe de resultados de la evaluación de riesgos psicosocial aprobados
Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Implementar medidas que en especial prevengan riesgos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Media	Identificar de forma oportuna acciones o condiciones que representen un riesgo para las mujeres de periodo de lactancia y embarazo, de tal manera que se puedan tomar las acciones correctivas y preventivas del caso.	Recursos propios	Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/8/2028	Número de acciones subsanadas que representan un riesgo para las mujeres en lactancia o embarazo / Número de acciones identificadas que representan riesgo para las mujeres en lactancia y embarazo	Memorandos Correos electrónicos
			Generar un medio de recepción de quejas o denuncias relacionados a posibles vulneraciones de los derechos de las mujeres en periodo de lactancia y embarazo.	Recursos propios	Coordinación de Tecnologías de la Información y Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/9/2024	Número de centros de trabajos con accesibilidad para poder efectuar quejas o denuncias / Número de centros de trabajo en la EMGIRS EP	Medio de queja o denuncias
Dotar de EPP adecuado a todo el personal considerando las medidas antropométricas	Elaborar una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.	Baja	Mantener dentro de los procesos de contratación de ropa de trabajo y equipo de protección personal, la actividad de tallaje para todos los trabajadores.	Recursos propios	Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/8/2028	Número de Contratos/Ordenes de compra donde se evidencie que el contratista cuenta con la obligación de realizar tallaje / Número de Contratos/Ordenes de compra donde se haya adquirido equipos de protección personal y ropa de trabajo	Registro de tallaje

Tabla 22. Medidas correctivas y/o preventivas correspondiente al Eje 7.- Prevención de riesgos con perspectiva de género.

Eje 8. Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral:

2.1 PLANIFICACIÓN			2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
			ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO		
Implementar la normativa secundaria dispuesta por el ente rector de trabajo y empleo para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual	Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el abordaje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual laboral y toda forma de violencia	Alta	Implementar el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo dentro de la EMGIRS EP	Recursos Propios	Coordinación de Talento Humano Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/9/2024	Documento aprobado Número de personas socializadas el protocolo / Número de trabajadores de la EMGIRS EP	Registros de socialización Documento aprobado
Definir una política organizacional que se comprometa con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral	Establecer criterios de cero tolerancia frente al acoso laboral y acoso sexual laboral	Media	Generar una política organizacional de cero tolerancia a la violencia, acoso y discriminación de género	Recursos Propios	Coordinación de Talento Humano Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/9/2024	Política de cero tolerancia, violencia, acoso y discriminación de género Número de personas socializadas la política / Número de trabajadores de la EMGIRS EP	Política aprobada por la máxima autoridad Registros de socialización
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a posibles víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral	Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral	Media	Generar procedimiento de acompañamiento en caso de presentarse casos de acoso laboral, sexual - laboral dentro de la organización	Recursos Propios	Coordinación de Talento Humano Coordinación Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1/8/2024	1/11/2024	Procedimiento aprobado. Número de casos de acompañamiento / Número de informe donde se ha determinado la presencia de acoso laboral, sexual - laboral	Procedimiento Hojas de acompañamiento

Tabla 23. Medidas correctivas y/o preventivas correspondiente al Eje 8.- Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.

Eje 9. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa:

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Incorporar en los instrumentos empresariales (Códigos de Ética/ Reglamentos internos) una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad.	Alinear los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género	Media	Establecer dentro de los documentos legales como Reglamento Interno de Trabajo, Normas de Administración de Talento Humano, artículos o apartados que garanticen la igualdad de género dentro de la EMGIRS EP.	Recursos propios	Coordinación de Talento Humano	1/8/2024	1/9/2025	Número de documentos aprobados donde se garantice la igualdad de género / Número de documentos relacionados garantizar o regular el comportamiento humano dentro de la EMGIRS EP	Documentos Aprobados
Incluir en los objetivos empresariales y cultura organizacional la transversalización del enfoque de género, para que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa	Media	Efectuar reuniones periódicas del Comité de Igualdad de Género, con el objetivo que se puede evaluar avances y tomar decisiones referente a la situación de igualdad de género dentro de la EMGIRS EP	Recursos propios	Comité de Igualdad de Género de la EMGIRS EP	1/8/2024	1/8/2028	Número de reuniones efectivamente realizadas / Número de reuniones necesarias, de acuerdo al Reglamento Interno de Comité de Igualdad	Acta de reunión
Incorporar una filosofía, valores y creencias institucionales que visibilice el compromiso con la igualdad y no discriminación	Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo	Media	Realizar campañas de comunicación y sensibilización para socializar valores de igualdad entre hombres y mujeres.	Recursos propios	Coordinación de Comunicación	1/8/2024	1/8/2028	Número de imágenes con valores de igualdad socializadas / Número imágenes con valores de igualdad de género planificadas	Plan de comunicación referente a igualdad de género. Publicaciones
Incorporar el enfoque de género e igualdad en los procesos de calidad internos y externos	Implementar sistemas de preferencia para proveedores que evidencian buenas prácticas en materia de género e igualdad		No se puede aplicar mientras no existan modificaciones regulatorias dentro del Sistema Nacional de Contratación Pública.						

Tabla 24. Medidas correctivas y/o preventivas correspondiente al Eje 9.- Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.

6. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PLANIFICADAS

En esta etapa, y con el objetivo de medir el impacto de las actividades implementadas en el Plan de Igualdad de la EMGIRS EP, el Comité de Igualdad de Género evaluará el cumplimiento de las medidas descritas en el apartado 5 del presente documento, para lo cual considerará los indicadores y las evidencias descritas.

Así también, de considerarlo pertinente podrá implementar nuevas acciones correctivas o preventivas, que permitan conseguir los logros requeridos en el Plan de Igualdad de la EMGIRS EP.

Las reuniones para verificar el cumplimiento se efectuarán de forma semestral, y de manera extraordinaria, cuando las circunstancia así lo ameriten.

7. ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Conforme lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en su artículo 11, correspondiente a la actualización obligatoria de los Planes de Igualdad, el Comité de Igualdad lo actualizará en las siguientes circunstancias:

- Cuando exista un proceso de cambio de razón social, fusión escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada de la empresa, que implique un crecimiento o decrecimiento de los trabajadores al número mínimo exigido en el Reglamento General a la ley.
- Cuando aumente o disminuya el número de trabajadores al mínimo exigido en el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

- Cuando exista resoluciones de sanción por denuncias, resoluciones favorables en vistos buenos o demandas judiciales por acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer presentado por un trabajador de la empresa y/o centro de trabajo en contra de otro trabajador o servidor, o en contra del empleador.

8. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Acción	Nombre	Cargo	Firma
Elaborado por:	Ing. Anthony Cárdenas Loor	Analista de Seguridad y Riesgos Laborales 3	
	Psic. Ind. Mauricio Viteri Moreno	Coordinador de Talento Humano	
Revisado por:	Mgs. María Cecilia Benitez Rojas	Gerente Administrativa Financiera / Presidenta del Comité de Igualdad	
	Sr. Gorki Burbano Martinetti	Asesor de Gerencia / Secretario de Comité de Igualdad	
	Lcda. Sofía Benitez Cañarte	Coordinadora de Comunicación / Vocal de Comité de Igualdad	
	Ing. Verónica Pérez Zhinin	Coordinadora Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional / Vocal de Comité de Igualdad	
	Tlgo. Cristian Zumba Sambachi	Secretario Comité de Trabajadores EMGIRS EP / Vocal de Comité de Igualdad	
Aprobado por:	Ing. Santiago Andrade Piedra Naranjo	Gerente General	